



Sabiedrības integrācijas fonds

APSTIPRINĀTS
ar Sabiedrības integrācijas fonda padomes
2021. gada 7. maija lēmumu
(Protokols Nr.5, 3. punkts)

Programmas

“Ģimenei draudzīga darbavieta”

statusa piešķiršanas nolikums

2021

1. VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

- 1.1. Programmas “Ģimenes draudzīga darbavieta” (turpmāk – programma) statusa piešķiršanas (turpmāk – Statusa piešķiršana) organizētājs ir Sabiedrības integrācijas fonds (turpmāk – Fonds) un īstenotājs ir Fonda rīkota publiskā iepirkuma rezultātā izvēlēts Statusa piešķiršanas pakalpojuma sniedzējs (turpmāk – konsultants).
- 1.2. Programmas izveides mērķi ir noteikti saskaņā ar 2020. gada 2. jūlijā Saeimas apstiprināto “Latvijas nacionālās attīstības plānu 2021.-2027. gadam”. Programma atbalsta plāna prioritātes “Stipras ģimenes, veseli un aktīvi cilvēki” rīcības virzienu “Stipras ģimenes paaudzēs”¹, radot labvēlīgus apstākļus ģimenes un darba dzīves saskaņošanai.
- 1.3. Programma ģimeni skata plašāk nekā tikai attiecības starp laulātajiem un viņu bērniem vienas mājsaimniecības ietvarā. Ģimeni raksturo ne tikai laulības saites, bet arī citas radniecības, t.sk. svainības, aizbildnības, audžuģimenes, viesģimenes, saites starp vecvecākiem un mazbērniem, māsīcām un citiem radniekiem, kas nedzīvo vienā mājsaimniecībā. Veselīgs darba un privātās dzīves līdzsvars ir tas faktors, kas spēj pozitīvi ietekmēt attiecības ar apkārtējiem un sniedz iespēju pilnvērtīgi rūpēties par tiem, kas dažādu iemeslu dēļ ir atkarīgi no ģimenes locekļu gādības.

2. NOSACĪJUMI DARBA DEVĒJAM DALĪBAI STATUSA PIEŠĶIRŠANAI UN DALĪBAI PROGRAMMĀ

- 2.1. Programmas statusu var iegūt ikviens Latvijā reģistrēts darba devējs, kas nodarbina vismaz vienu darbinieku – privātais sektors, sabiedriskās (t.sk. pašvaldības un valsts iestādes) un nevaldības organizācijas, un īsteno darbības politiku, kas veidota kā ģimenei draudzīga, gan savā publiskajā vai komercdarbībā, gan plašākas sabiedrības kontekstā.
- 2.2. Darba devējs statusu var iegūt neierobežotu reižu skaitu.
- 2.3. Darba devējs tiek izslēgts no dalības Statusa piešķiršanā, ja:
 - 1) tas ir sniedzis nepatiesu informāciju nolūkā saņemt programmas statusu;
 - 2) tas ir centies ietekmēt Fondu vai Fonda deleģēto konsultantu un ir saistīts ar darba devēju, un konsultantam nav iespējams novērst šo situāciju ar darba devēju mazāk ierobežojošiem pasākumiem;
 - 3) ir pasludināts darba devēja maksātspējas process (izņemot gadījumu, kad maksātspējas procesā tiek piemērots uz parādnieka maksātspējas atjaunošanu vērsts pasākumu kopums), apturēta darba devēja saimnieciskā darbība vai tas tiek likvidēts;
 - 4) uz dienu, kad tiek pieņemts lēmums par programmas statusa piešķiršanu, darba devējam ir nodokļu parādi, tai skaitā valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu parādi, kas kopsummā pārsniedz vairāk nekā 10 % no sociālās apdrošināšanas obligātajām kopējām iemaksām iepriekšējā kalendārajā gadā.
 - 5) tam ir konstatēti pārkāpumi citu Fonda administrēto programmu ietvaros.

3. DARBA DEVĒJA PIETEIKUMA SAGATAVOŠANA UN IESNIEGŠANA

- 3.1. Pieteikumu programmas statusa saņemšanai (turpmāk – pieteikums) darba devējs sagatavo datorrakstā tiešsaistē latviešu valodā aizpildot tīmekļvietnē www.vietagimenei.lv pieejamo programmas digitālo pašvērtējuma anketu.

¹ Latvijas nacionālās attīstības plāns 2021.-2027. gadam, 24.lpp. skatīts: https://www.pkc.gov.lv/sites/default/files/inline-files/NAP2027_apstiprin%C4%81ts%20Saeim%C4%81_1.pdf

3.2. Pieteikums kopumā sastāv no trim daļām:

- 3.2.1. kontekstuālie dati – automātiski iekļauti darba devēja reģistrēšanās laikā www.vietagimenei.lv ierakstītie kontekstuālie dati – pamata informācija par darbavietu, t.sk. darba vietas lielums, izvēloties kategorijas pēc darbinieku skaita (<50/ 50-250/ >250), kā arī galvenā darbības nozare un darbinieku struktūra (1. tabula);
- 3.2.2. pašnovērtējums – darba devējs tiek aicināts novērtēt specifiskus darba devēja kritērijus, ko tas ir ieviesis savā darbavietā. Izvērtējuma aspekti tiek iedalīti vairākās tematiskās grupās: darba laiks, izglītība, veselība, darba vide, komunikācija un citi pasākumi (2. tabula);
- 3.2.3. pieteikuma papildu jautājumi – darba devējs var atbildēt uz papildus atvērtajiem jautājumiem, pievienot papildus iepriekš sniegtās atbildes apliecinājumus, skaidrojošus komentārus un pieteikties pilnai pieteikuma izvērtēšanai (3. tabula).

3.3. Pieteikumu darba devējs iesniedz, veicot šādas darbības:

- 3.3.1. reģistrējoties programmas tīmekļvietnē www.vietagimenei.lv ;
 - 3.3.2. aizpildot pašnovērtējuma pieteikumu;
 - 3.3.3. atbildot uz 3-4 papildu jautājumiem par darba devēja motivāciju un darbinieku, klientu un sabiedrības atbalstu ģimenei draudzīgā veidā (īsas atbildes uz atvērtajiem jautājumiem);
 - 3.3.4. pievienojot pamatojošus komentārus un darba devēja prakses apliecinājumus (piem., darba līgumu fragmentus, fotogrāfijas, darbinieku apmierinātības aptaujas rezultātus u.c. kodolīgā veidā apkopotas liecības), kurus iespējams pievienot pie katra no norādītajiem kritērijiem (1 PDF, JPG, WORD, EXCEL vai PPT fails pie 1 kritērija).
- 3.4. Darba devējam ir tiesības veikt labojumus tā pieteikumā un pievienot papildu dokumentus līdz pieteikuma iesniegšanai izvērtējumam.
- 3.5. Ja pieteikumā tiek iekļauti dokumenti citā valodā, tiem pievieno tulkojumu veikušās personas apliecinātu tulkojumu latviešu valodā.
- 3.6. Darba devēja pieteikumu programmas statusa saņemšanai var iesniegt ikvienā dienā izmantojot tīmekļvietnē www.vietagimenei.lv pieejamo pašvērtējuma pieteikumu.
- 3.7. Visa aktuālā informācija par programmu ir pieejama vietnē www.vietagimenei.lv Programmas sadaļā.

4. PIETEIKUMU IZVĒRTĒŠANA

- 4.1. Saņemot katru darba devēja pieteikumu, konsultanta pārstāvis 2 (divu) darbdienu laikā nodod pieteikumu tālākai izvērtēšanai izvērtēšanas konsultantiem, pirms tam pārbaudot, vai attiecīgajam konsultantam nav interešu konflikts strādājot ar attiecīgo darba devēju.
- 4.2. Ne vēlāk kā 1 (viena) mēneša laikā pēc pieteikuma saņemšanas attiecīgais izvērtēšanas konsultants veic darba devēja pieteikuma izvērtēšanu, tās laikā vadoties no digitālās pašvērtējuma anketas II daļas (2. tabula) rezultātiem un pieteikuma III daļā (3. tabula) pievienotajiem apliecinājumiem un tiekoties vai attālināti sazinoties ar darba devēja pārstāvi, pārliecinās par sniegto atbilžu patiesumu, iegūst vērtējuma gala rezultātu un izveido rakstisku izvērtējuma kopsavilkumu ar komentāriem par katru no pieteikuma sadaļām.
- 4.3. Statusu “Ģimenei draudzīga darbavieta” iegūst darba devēji, kuri pēc darba devēja pilnās izvērtēšanas, saskaitot attiecināmo atbilžu svarus, iegūst vismaz 50% (40% mazo organizāciju gadījumā) pozitīvu novērtējumu.

- 4.4. Ja darba devējs ir alkohola un tabakas ražotājs vai azartspēļu un ātro kredītu pakalpojumu sniedzējs, konsultants nodrošina, ka statusu iegūst tikai tie šo jomu darba devēji, kas regulāri iegulda visas sabiedrības un arī ģimeņu labklājībā un attīstībā (ziedojumi, atbalsta programmas utt.). Ieguldījumam ir jābūt novērtējamam un konsultantiem pārbaudāmam ar darba devēja pieteikumam pievienotajiem dokumentiem.
- 4.5. Atbilstošu vērtējumu ieguvušajiem darba devējiem piešķir programmas statusu uz 2 (diviem) kalendārajiem gadiem, kas tiek automātiski pagarināts, pēc konsultanta atkārtotas padziļinātās pārbaudes par darba devēja atbilstību statusa piešķiršanas kritērijiem un sadarbības laikā novēroto darba devēja attīstību ģimenes atbalsta nodrošināšanas jomā.
- 4.6. Pēc pieteikuma izvērtēšanas konsultants darba devējam nosūta iegūto rezultātu un katras pieteikuma sadaļas ietekme uz kopējo rezultātu, kā arī komentārus un ieteikumus par soļiem, kuri palīdzētu attiecīgajam darba devējam pilnveidot savu sniegumu katrā no sadaļām.

5. PIETEIKUMU APSTIPRINĀŠANA UN PROGRAMMAS STATUSA PIEŠĶIRŠANA

- 5.1. Darba devējiem, kuru vērtējums atbilst programmas statusa piešķiršanai, pie individuālā novērtējuma tiek pievienota detalizētu informāciju par tā iespējām programmas ietvaros.
- 5.2. Darba devējam, kam ir piešķirts programmas statuss, tiek izsniegts digitālo logo komplekts, lai statusa ieguvējs to var pilnvērtīgi izmantot savās komunikācijas aktivitātēs.

6. CITI NOTEIKUMI

- 6.1. Fondam ir tiesības veikt izmaiņas Nolikumā, tajā skaitā paaugstināt prasības, par šīm izmaiņām vismaz mēnesi iepriekš brīdinot visus statusa ieguvējus.

1. tabula. Statusa “Ģimenei draudzīga darbavieta” izvērtēšanas tabulas I daļa.

Nr.	Jautājums	Atbilžu tips	Atbilžu varianti	Loģika
KONTEKSTUĀLIE JAUTĀJUMI				
1.	Organizācijas nosaukums	Atvērtais jautājums		
2.	Organizācijas reģistrācijas numurs	Atvērtais jautājums		
3.	Adrese	Atvērtais jautājums		
4.	Kontaktpersona	Atvērtais jautājums		
5.	Kontaktpersonas ieņemamais amats	Atvērtais jautājums		
6.	Kontaktpersonas e-pasts	Atvērtais jautājums		
7.	Kontaktpersonas tālruna numurs	Atvērtais jautājums		
8.	Organizācijas tiešsaistes vietnes adrese	Atvērtais jautājums		
9.	Kādā sektorā darbojas organizācija?	Iespējama tikai viena atbilde	Valsts sektors Privātais sektors Nevalstiskais sektors	
10.	Kāda veida sabiedriskā sektora iestādi Jūs pārstāvat?	Iespējama tikai viena atbilde	Ministrijas, centrālās pārvaldes iestādes, ministriju padotības iestādes un neatkarīgās iestādes	Jautājums tiek uzdots, ja 9. jautājumā atbilde ir "Valsts sektors"
			Pašvaldības, pašvaldību iestādes	Jautājums tiek uzdots, ja 9. jautājumā atbilde ir "Valsts sektors"
			Valsts un pašvaldību kontrolētās un finansētās kapitālsabiedrības (tostarp komercsabiedrības ar valsts vai pašvaldību kapitāla daļu vismaz 50%)	Jautājums tiek uzdots, ja 9. jautājumā atbilde ir "Valsts sektors"
11.	Kāda ir Jūsu organizācijas pamatdarbības nozare?	Iespējama tikai viena atbilde	Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	Organizācijas pamatdarbības nozare tiek noteikta pēc NACE 2.0. klasifikatora. NACE kodu klasifikators atrodams, piemēram, Lursoft vai Centrālās statistikas pārvaldes mājaslapās (https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/klasifikacijas/nace-2-red/kodi).
			Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	
			Apstrādes rūpniecība	
			Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana	

			Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija Būvniecība Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts Transports un uzglabāšana Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi Informācijas un komunikācijas pakalpojumi Finanšu un apdrošināšanas darbības Operācijas ar nekustamo īpašumu Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana Izglītība Veselība un sociālā aprūpe Māksla, izklaide un atpūta Citi pakalpojumi Mājsaimniecību kā darba devēju darbība; pašpatēriņa preču ražošana un pakalpojumu sniegšana individuālajās mājsaimniecībās Ārpus teritoriālo organizāciju un institūciju darbība	Organizācijai piešķirto kodu jau detalizētākā iedalījumā var skatīt, piemēram, Lursoft mājaslapā, iedaļā par konkrēto organizāciju.
12..	Kāds pašlaik ir algoto (štata) darbinieku skaits Jūsu organizācijā?	Iespējama tikai viena atbilde	1 - 10 darbinieki 11 - 49 darbinieki 50 - 249 darbinieki 250 un vairāk darbinieku	Atkarībā no tā, kāds ir organizācijas lielums, mainās Programmas statusam nepieciešamais minimālo punktu skaits.
13.			Darbinieki ar 1 vai 2 bērniem	

Vai Jūsu organizācijā iepriekšējā gada laikā tika nodarbināti...?	Iespējamās vairākas atbildes	Darbinieki ar 3 vai vairāk bērniem (daudzbērnu ģimenes)	Šis jautājums netiek ņemts vērā novērtējumā, taču tā mērķis ir sniegt vērtētājam kontekstuālu informāciju par organizāciju un tajā esošajiem darbiniekiem turpmākajā vērtēšanā. Tas attiecas uz gadījumu, ja pašnovērtējuma veicējs iesniedz pieteikumu "Ģimenei draudzīga darbavieta" statusa iegūšanai.
		Darbinieki, kuriem ir pirmsskolas vecuma bērni	
		Darbinieki, kuriem ir bērni ar speciālām vajadzībām	
		Darbinieki, kas dzīvo reģistrētā vai neregistrētā laulībā	
		Darbinieki, kas pārskata gadā atgriezušies no bērnu kopšanas atvaļinājuma	
		Darbinieki, kuriem ir vismaz 2 apgādājāmie/aprūpējamie (t.sk. pieaugušie)	
		Netika nodarbināta neviena no šīm grupām	
		Man nav informācijas par darbinieku privāto dzīvi	

2. Tabula. Statusa “Ģimenei draudzīga darbavieta” izvērtēšanas tabulas II daļa.

Nr.	Jautājums	Jautājuma skaidrojums	Atbilžu tips	Atbilžu varianti	Atbildes svars	Pamatojums	Loģika
1.	Vai tiek nodrošinātas papildu brīvdienas darbiniekiem ģimenes vajadzībām?	Papildu apmaksātas vai neapmaksātas brīvdienas, piemēram, saistībā ar stāšanos laulībā, tuvinieka zaudējumu u.c. ar ģimeni saistītos gadījumos, kas nav noteikti Darba likumā.	Iespējama tikai viena atbilde	Jā	9,2	Papildu brīvdienas saistībā ar ģimenes vajadzībām nodrošina darbiniekiem papildu laiku, kas palīdz sekmīgāk līdzsvarot darba un ģimenes pienākumus.	
				Tikai izņēmuma kārtā	4,6		
				Nē	0		
2.	Vai darbiniekiem nepieciešamības gadījumā ir iespēja samazināt savu darba slodzi?		Iespējama tikai viena atbilde	Jā	7,4	Iespējamība samazināt darba slodzi palīdz darbiniekiem gadījumos, kad ir nepieciešams pievērst lielāku uzmanību ģimenes pienākumiem.	
				Nē	0		
3.	Vai darbiniekiem, uz kuriem ir iespējams attiecināt, nepieciešamības gadījumā tiek nodrošinātas šādas darba laika formas?						
3.1.	Attālināts darbs	Darbiniekiem, kuru darba uzdevumi to atļauj, tiek nodrošināta iespēja vismaz pusi no kopējā mēneša darba stundu skaita darbu veikt attālināti (iespēja strādāt no mājām vai jebkuras citas vietas, kur ģimenes vai citu apstākļu dēļ darbinieks atrodas un spēj pildīt darba pienākumus). Ja šāda iespēja darba specifikas dēļ nav pieejama vispār, tad jānorāda atbilde "Nav attiecināms uz organizāciju".	Iespējama tikai viena atbilde	Jā, vairāk kā pusei darbinieku, uz kuriem šo darba laika formu var attiecināt	9,2	Iespēja strādāt no mājām nodrošina elastīgāku darba modeli un lielāku iespējamību līdzsvarot darba pienākumus ar ģimenes pienākumiem.	Pašnovērtējuma pieteikumā par to dod 9,2 punktus, tomēr ekspertu izvērtējumā to analizē kvalitatīvi un izvērtē skalā no 1 līdz 10.
				Jā, mazāk kā pusei darbinieku, uz kuriem šo darba laika formu var attiecināt	4,1		Pašnovērtējuma pieteikumā par to dod 4,1 punktus, tomēr ekspertu izvērtējumā to analizē kvalitatīvi un izvērtē skalā no 1 līdz 10.
				Nē	0		Ja darbinieks uz visiem jautājumiem par darba laika formām (3.1., 3.2. un 3.3.jautājumi) atbild ar "Nē", tas neatbilst Ģimenei draudzīga darba devēja statusam.
				Nav attiecināms uz organizāciju	n/a		Ja darbinieks uz jautājumu atbild ar šo atbildi, tad jautājums netiek ņemts vērā kopējā aprēķinā

Nr.	Jautājums	Jautājuma skaidrojums	Atbilžu tips	Atbilžu varianti	Atbildes svars	Pamatojums	Loģika
3.2.	Elastīgs darba laiks	Darbiniekiem, kuru darba uzdevumi to atļauj, tiek nodrošināta iespēja vismaz pusi no kopējā mēneša darba stundu skaita veikt sev izvēlētajā laikā. Ja šāda iespēja darba specifikas dēļ nav pieejama vispār, tad jānorāda atbilde "Nav attiecināms uz organizāciju".	Iespējama tikai viena atbilde	Jā, vairāk kā pusei darbinieku, uz kuriem šo darba laika formu var attiecināt	9,2	Elastīgs darba laika modelis nodrošina lielāku iespējamību līdzsvarot darba pienākumus ar ģimenes pienākumiem. Elastīgs darba laiks var arī sekmēt darbinieku piesaisti un noturēšanu, vienlaikus uzlabojot efektivitāti un produktivitāti atsevišķās nozarēs ar minimālu ietekmi uz kopējām izmaksām.	Pašnovērtējuma pieteikumā par to dod 9,2 punktus, tomēr ekspertu izvērtējumā to analizē kvalitatīvi un izvērtē skalā no 1 līdz 10.
				Jā, mazāk kā pusei darbinieku, uz kuriem šo darba laika formu var attiecināt	4,1		Pašnovērtējuma pieteikumā par to dod 4,1 punktus, tomēr ekspertu izvērtējumā to analizē kvalitatīvi un izvērtē skalā no 1 līdz 10.
				Nē	0		Ja darbinieks uz visiem jautājumiem par darba laika formām (3.1., 3.2. un 3.3.jautājumi) atbild ar "Nē", tas neatbilst Ģimenei draudzīga darba devēja statusam.
				Nav attiecināms uz organizāciju	n/a		Ja darbinieks uz jautājumu atbild ar šo atbildi, tad jautājums netiek ņemts vērā kopējā aprēķinā
3.3.	Nepilna laika darbs pēc darbinieka pieprasījuma	Piemēram, pusslodzes darbs uz noteiktu vai nenoteiktu laiku. Ja šāda iespēja darba specifikas dēļ nav pieejama vispār, tad jānorāda atbilde "Nav attiecināms uz organizāciju".	Iespējama tikai viena atbilde	Jā	7,5	Nepilna laika darba iespējas piedāvājums ļauj darba devējiem piesaistīt un paturēt darbiniekus, kuri nespēj strādāt pilnas slodzes darbu. Iespēja samazināt stundas var būt abpusēji izdevīga, ja darbinieki gatavojas pensionēties vai atgriezties no bērna kopšanas atvaļinājuma.	Pašnovērtējuma pieteikumā par to dod 7,5 punktus, tomēr ekspertu izvērtējumā to analizē kvalitatīvi un izvērtē skalā no 1 līdz 10.
				Nē	0		Ja darbinieks uz visiem jautājumiem par darba laika formām (3.1., 3.2. un 3.3.jautājumi) atbild ar "Nē", tas neatbilst Ģimenei draudzīga darba devēja statusam.
				Nav attiecināms uz organizāciju	n/a		Ja darbinieks uz jautājumu atbild ar šo atbildi, tad jautājums netiek ņemts vērā kopējā aprēķinā

Nr.	Jautājums	Jautājuma skaidrojums	Atbilžu tips	Atbilžu varianti	Atbildes svars	Pamatojums	Loģika
4.	Vai organizācija sniedz finansiālu atbalstu darbiniekiem īslaicīgu izglītības aktivitāšu īstenošanā ārpus darbavietas?	Piemēram, darbinieku dalība mācībuursos, maksas pasākumos, semināros u.c. pasākumos, ko neorganizē darba devējs	Iespējama tikai viena atbilde	Jā, šādas izglītības aktivitātes tiek pilnībā apmaksātas	3,8	Atbalsts darbinieku izglītības aktivitātēm, veicina darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanos un nodrošina karjeras attīstības iespējas, kas kopumā uzlabo darbinieku ģimeņu ekonomisko stāvokli.	Pašnovērtējuma pieteikumā par to dod 3,8 vai 1,9 punktus, tomēr ekspertu izvērtējumā to analizē kvalitatīvi un izvērtē skalā no 1 līdz 4. Ja tiek izvēlētas šīs atbildes, tiek uzdoti jautājumi 4.1 un 4.2
				Jā, taču šādas izglītības aktivitātes tiek apmaksātas daļēji	1,9		
				Nē	0		
4.1.	Vai šāds atbalsts tiek nodrošināts visiem darbiniekiem?	Ar noteiktām prasībām šajā gadījumā tiek izprasts, piemēram, noteikts darba stāžs (šeit neskaitot darbiniekus, kas ir pieņemti darbā uz pārbaudes laiku), amata pozīcija vai citi nosacījumi.	Iespējama tikai viena atbilde	Jā	1		Jautājumi tiek uzdoti, ja apstiprinoši (ar "Jā, šādas izglītības aktivitātes tiek pilnībā apmaksātas" vai "Jā, taču šādas izglītības aktivitātes tiek apmaksātas daļēji") atbildēts uz 4. jautājumu
				Nē, ir jāizpildās noteiktām prasībām	0		
4.2.	Vai šāds atbalsts ir pieejams izglītības aktivitātēm jebkurā jomā?	Izglītības aktivitātes var būt saistītas gan ar konkrētā amata specifiku, gan ar citām jomām, piemēram, ar personisko izaugsmi.	Iespējama tikai viena atbilde	Jā	1		
				Nē, tām ir jābūt saistītām tikai ar konkrētā amata specifiku	0		

5.	Vai organizācija sniedz finansiālu atbalstu darbiniekiem formālās izglītības iegūšanai atbilstoši darba jomas specifikai vai kvalifikācijai?	Piemēram, mācību maksa studijas bakalaura/ maģistra/ doktora grāda programmās.	Iespējama tikai viena atbilde	Jā, šādas izglītības aktivitātes tiek pilnībā apmaksātas	5,9	Atbalsts darbinieku izglītības aktivitātēm, veicina darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanos un nodrošina karjeras attīstības iespējas, kas kopumā uzlabo darbinieku ģimeņu ekonomisko stāvokli.	Pašnovērtējuma pieteikumā par to dod 5,9 vai 3,0 punktus, tomēr ekspertu izvērtējumā to analizē kvalitatīvi un izvērtē skalā no 1 līdz 6. Ja tiek izvēlēta šī atbilde, tiek uzdoti jautājumi 5.1 un 5.2
				Jā, taču šādas izglītības aktivitātes tiek apmaksātas daļēji	3,0		
				Nē	0		
5.1.	Vai šādas izglītības aktivitātes tiek nodrošinātas visiem darbiniekiem?	Ar noteiktām prasībām šajā gadījumā tiek izprasts, piemēram, noteikts darba stāžs (šeit neskaitot darbiniekus, kas ir pieņemti darbā uz pārbaudes laiku), amata pozīcija vai citi nosacījumi.	Iespējama tikai viena atbilde	Jā	1	Atbalsts darbinieku izglītības aktivitātēm, veicina darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanos un nodrošina karjeras attīstības iespējas, kas kopumā uzlabo darbinieku ģimeņu ekonomisko stāvokli.	Jautājums tiek uzdots, ja apstiprinoši (ar "Jā, šādas izglītības aktivitātes tiek pilnībā apmaksātas" vai "Jā, taču šādas izglītības aktivitātes tiek apmaksātas daļēji") atbildēts uz 5. jautājumu
				Nē, ir jāizpildās noteiktām prasībām	0		
6.	Vai darbiniekiem, nepieciešamības gadījumā, tiek nodrošināts mācību atvaļinājums		Iespējama tikai viena atbilde	Jā, apmaksāts	4,4	Atbalsts darbinieku izglītības aktivitātēm, veicina darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanos un nodrošina karjeras attīstības iespējas, kas kopumā uzlabo darbinieku ģimeņu ekonomisko stāvokli.	Jautājums netiek uzdots, ja sadaļas "Kontekstuālie dati" 10. jautājumā tiek norādīta atbilde "Ministrijas, centrālās pārvaldes iestādes, ministriju padotības iestādes un neatkarīgās iestādes" vai "Pašvaldības, pašvaldību iestādes".
				Jā, daļēji apmaksāts	2,2		
				Jā, bet tas netiek apmaksāts	0		
				Nē	0		
7.	Vai darbiniekiem tiek piedāvātas kvalifikācijas celšanas iespējas darbavietā?	Apmācības, kuru laikā darbinieks iegūst, uzlabo vai paplašina zināšanas un iemaņas, kas nepieciešamas viņa amatā.	Iespējama tikai viena atbilde	Jā	7,3	Atbalsts darbinieku izglītības aktivitātēm, veicina darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanos un nodrošina karjeras attīstības iespējas, kas kopumā uzlabo darbinieku ģimeņu ekonomisko stāvokli.	
				Nē	0		
8.	Vai darbinieku bērniem nepieciešamības gadījumā tiek nodrošināti bērnu uzraudzības pakalpojumi / vieta pirmsskolas izglītības iestādē?	Piemēram, pilnībā vai daļēji līdzfinansēta vieta pirmsskolas izglītības iestādē, ja darbinieka bērns atrodas rindā uz to, vai arī bērnu uzraudzības pakalpojuma (auklīšu) nodrošināšana gan darba vietā, gan ārpus tās.	Iespējama tikai viena atbilde	Jā, pilnībā apmaksātas	6,8	Iespējamība nepieciešamības gadījumā nodrošināt šādus pakalpojumus sniedz lielāku atbalstu un drošības sajūtu darbiniekiem, kā arī veicina ātrāku vecāku atgriešanos darbā no bērnu kopšanas atvaļinājuma.	Pašnovērtējuma pieteikumā par to dod 6,8 punktus, tomēr ekspertu izvērtējumā to analizē kvalitatīvi un izvērtē skalā no 1 līdz 8.
				Jā, daļēji apmaksātas	3,4		Pašnovērtējuma pieteikumā par to dod 3,4 punktus, tomēr ekspertu izvērtējumā to

							analizē kvalitatīvi un izvērtē skalā no 1 līdz 6.
				Nē	0		
9. Vai darbiniekiem tiek apmaksāts kāds no sekojošajiem apdrošināšanu veidiem?							
10.1.	Veselības apdrošināšana	Veselības apdrošināšana pilnā mērā vai daļēji sedz iespējamo veselības aprūpes pakalpojumu izmaksas	Iespējama tikai viena atbilde	Jā, pilnībā apmaksāta	10	Veselības apdrošināšana veicina darbinieku un viņu ģimeņu finansiālo stabilitāti un labklājību.	Pašnovērtējuma pieteikumā par to dod 10 un 5 punktus, tomēr ekspertu izvērtējumā to analizē kvalitatīvi un izvērtē skalā no 1 līdz 10. Ja uz šo jautājumu atbild apstiprinoši, tiek uzdoti jautājumi 10.1.1. un 10.1.2.
				Jā, daļēji apmaksāta	5		
				Nē	0		
10.1.1.	Vai piedāvātajā veselības apdrošināšanā darbiniekiem ir iespēja izvēlēties papildu programmas?	Papildu programmas iekļauj sevī gan tādas programmas, par kurām darbiniekiem ir jāpiemaksā, gan tādas, par kurām nav nepieciešama papildu samaksa.	Iespējama tikai viena atbilde	Jā	8,1	Veselības apdrošināšana veicina darbinieku un viņu ģimeņu finansiālo stabilitāti un labklājību. Iespēja izvēlēties individuāli pielāgotu apdrošināšanas piedāvājumu nodrošina pilnīgāku pakalpojuma atbilstību darbinieka vajadzībām.	Jautājumi tiek uzdoti, ja apstiprinoši (ar "Jā, pilnībā apmaksāta" vai "Jā, daļēji apmaksāta") atbildēts uz jautājumu 10.1.
				Nē	0		
10.1.2.	Vai veselības apdrošināšanas pakalpojums ir pieejams arī darbinieka ģimenes locekļiem?	Atsevišķos veselības apdrošināšanas piedāvājumos tiek nodrošināta iespēja apdrošināt darbinieku ģimenes locekļus ar tādiem pašiem nosacījumiem kā darbiniekus.	Iespējama tikai viena atbilde	Jā, to apmaksā darba devējs	5,7	Veselības apdrošināšana gan darbiniekiem, gan viņu ģimenēm veicina darbinieku un viņu ģimeņu drošības sajūtu, finansiālo stabilitāti un labklājību.	
				Jā, bet to apmaksā pats darbinieks	3,0		
				Nē	0		

10.2.	Dzīvības apdrošināšana	Dzīvības apdrošināšana paredz apdrošināšanas atlīdzības izmaksu darbinieka nāves gadījumā. Šī jautājuma ietvaros tiek skatīta arī uzkrājošā dzīvības apdrošināšana.	Iespējama tikai viena atbilde	Jā, pilnībā apmaksāta	4,4	Dzīvības apdrošināšana veicina darbinieku ģimeņu atbalstu gadījumos, kad darbinieks par ģimeni vairs nespēj parūpēties.	Pašnovērtējuma pieteikumā par to dod 4,4 punktus, tomēr ekspertu izvērtējumā to analizē kvalitatīvi un izvērtē skalā no 1 līdz 5.
				Jā, daļēji apmaksāta	2,2		Pašnovērtējuma pieteikumā par to dod 2,2 punktus, tomēr ekspertu izvērtējumā to analizē kvalitatīvi un izvērtē skalā no 1 līdz 4.
				Nē	0		
10.3.	Nelaiemes gadījumu apdrošināšana	Nelaiemes gadījumu apdrošināšana paredz kompensāciju darbiniekam par dažādām nelaiemes gadījumā gūtām traumām, darba nespēju, ārstēšanos. Pie šī jautājuma netiek skatīta obligātā sociālā apdrošināšana pret nelaiemes gadījumiem darbā.	Iespējama tikai viena atbilde	Jā, pilnībā apmaksāta	4,4	Veselības apdrošināšana gan darbiniekiem, gan viņu ģimenēm veicina darbinieku un viņu ģimeņu drošības sajūtu, finansiālo stabilitāti un labklājību gadījumos, kad darbinieks piedzīvojis nelaiemes gadījumu.	Pašnovērtējuma pieteikumā par to dod 4,4 punktus, tomēr ekspertu izvērtējumā to analizē kvalitatīvi un izvērtē skalā no 1 līdz 5.
				Jā, daļēji apmaksāta	2,2		Pašnovērtējuma pieteikumā par to dod 2,2 punktus, tomēr ekspertu izvērtējumā to analizē kvalitatīvi un izvērtē skalā no 1 līdz 4.
				Nē	0		
11.	Vai darbiniekiem nepieciešamības gadījumā tiek nodrošināti / finansēti atbalsta pasākumi vai apmācības saistībā ar garīgo veselību?	Piemēram, kursi, darbnīcas vai diskusiju pasākumi par tādām tēmām, kā: "Garīgās veselības veicināšana darba vietā", "Stresa pārvarēšana un stresa noturības attīstīšana" u.tml.	Iespējama tikai viena atbilde	Jā	6,7	Garīgās veselības stāvokļa laicīga diagnosticēšana un atbilstošs atbalsts ļauj izvairīties no negatīvām sekām gan individuālā līmenī, gan attiecībās ar apkārtējiem.	
Nē	0						
12.	Vai darbiniekiem nepieciešamības gadījumā tiek nodrošinātas / finansētas psihologa, ģimenes terapeita vai līdzīga speciālista konsultācijas?		Iespējama tikai viena atbilde	Jā	5,6	Garīgās veselības stāvokļa laicīga diagnosticēšana un atbilstošs atbalsts ļauj izvairīties no negatīvām sekām gan individuālā līmenī, gan attiecībās ar apkārtējiem.	
Nē	0						

13.	Vai darbiniekiem darbavietā vai ārpus darba tiek apmaksātas / nodrošinātas fiziskās aktivitātes, kas nav iekļautas veselības apdrošināšanas paketē?	Piemēram, sporta vai atpūtas centru abonementi, treniņu zāles, sporta komandas, kopīgi treniņi utt.	Iespējama tikai viena atbilde	Jā	6,7	Fizisko aktivitāšu veicināšana ir viens veidiem, kā tiek sekmēts veselīgs dzīvesveids, kas ietekmē gan darbinieku labsajūtu individuālā līmenī, gan atstāj ietekmi arī uz darbinieku ģimenes locekļiem.	
				Nē	0		
14.	Cik lielā mērā organizācijā tiek ievēroti darba drošības principi?	Vērtējot gan likumdošanā paredzēto pasākumu kopumu, gan papildu pasākumus, kas nodrošina darba drošību.	Iespējama tikai viena atbilde	Pilnībā	6,9	Darba vides drošības un ergonomikas principu ievērošana mazina gan fizisku, gan emocionālu negatīvu seku ietekmi tostarp arī uz darbinieku ģimenēm.	
				Daļēji	4,6		
				Drīzāk netiek ievēroti	2,3		
				Netiek ievēroti	0		
15.	Cik lielā mērā organizācijas darbiniekiem tiek nodrošināta ergonomiska darba vide?	Vērtējot tādas ergonomikas aspektus kā, piemēram, darba vides iekārtojumu, apgaismojumu, ventilāciju u.c. aspektus	Iespējama tikai viena atbilde	Pilnībā	6,9	Darba vides drošības un ergonomikas principu ievērošana mazina gan fizisku, gan emocionālu negatīvu seku ietekmi tostarp arī uz darbinieku ģimenēm.	
				Daļēji	4,6		
				Drīzāk netiek nodrošināta	2,3		
				Netiek nodrošināta	0		
16.	Vai organizācijas telpās var nokļūt ar bērnu ratiņiem un/vai ratiņkrēslos?	Piemēram, ierīkota slīpuma uzbrauktuve, pieejams speciāls lifts vai īstenoti citi vides pieejamības pasākumi, kas ļauj nokļūt organizācijas telpās. Tas attiecas gan uz birojiem, gan citām organizācijai piederošām telpām.	Iespējama tikai viena atbilde	Jā	7,4	Fiziska organizācijas pieejamība ir pamatlīeta, ko jānodrošina pilnvērtīgai personas iekļaušanai sabiedrībā un dažādu sabiedrības grupu (piemēram, jauno māmiņu) ērtībai.	
				Nē	0		
17.	Vai organizācijas telpās ir pieejams/a?						
17.1.	Īpaša telpa vai vieta, kur bērns var pavadīt laiku (rotaļu stūrītis, spēļu istaba u.c.)		Iespējama tikai viena atbilde	Jā	3,2	Īpašas telpas vai vietas esamība darbavietā, kur iespējams atstāt bērnu, nodrošina veiksmīgāku darbinieku personiskās dzīves un darba pienākumu apvienošanu un stresa mazināšanu.	Ja darbinieks uz jautājumu atbild ar šo atbildi, tad jautājums netiek ņemts vērā kopējā aprēķinā
				Nē	0		
				Nav attiecināms uz organizāciju	n/a		

17.2.	Bērnu pieskatīšanai algots darbinieks		Iespējama tikai viena atbilde	Jā	6,4	Ja organizācijā ir pieejama persona, kas nepieciešamības gadījumā nodrošina bērnu pieskatīšanu, tad darbinieki ar bērniem var veiksmīgāk apvienot personiskās dzīves un darba pienākumus, turklāt arī vairāk iesaistīties un koncentrēties uz darba jautājumiem.	Ja darbinieks uz jautājumu atbild ar šo atbildi, tad jautājums netiek ņemts vērā kopējā aprēķinā
				Nē	0		
				Nav attiecināms uz organizāciju	n/a		
17.3.	Īpaša telpa, kurā māte/ tēvs var aprūpēt zīdaiņa vecuma bērnu var atrasties divatā (pārtīšanas telpa, atpūtas telpa u.c.)		Iespējama tikai viena atbilde	Jā	3,2	Īpašas telpas vai vietas esamība darbavietā, kur iespējams aprūpēt zīdaiņa vecuma bērnu, kopumā nodrošina veiksmīgāku darbinieku personiskās dzīves un darba pienākumu apvienošanu un mazina stresu.	Ja darbinieks uz jautājumu atbild ar šo atbildi, tad jautājums netiek ņemts vērā kopējā aprēķinā
				Nē	0		
				Nav attiecināms uz organizāciju	n/a		
18. Vai organizācijā ir nodrošināti zemāk minētie komunikācijas aspekti?							
18.1.	Darbinieki tieši ar vadību/ personāldaļu var brīvi izrunāt savas individuālās vajadzības un uzdot interesējošos jautājumus		Iespējama tikai viena atbilde	Jā	3,1	Efektīva komunikācija starp darbiniekiem un vadību veicina darba attiecības visos organizācijas līmeņos. Tāpat iespēja regulāri komunicēt par savām individuālajām vajadzībām un interesējošajiem jautājumiem sniedz iespēju pārrunāt darba un personisko jautājumu līdzsvaru, kā arī citus jautājumus, kas ar to saistās.	
				Nē	0		
18.2.	Regulāri tiek organizētas sanāksmes/ sapulces, kuru laikā darbinieki var brīvi izteikt savu viedokli, uzdot interesējošos jautājumus vai sniegt priekšlikumus		Iespējama tikai viena atbilde	Jā	2,9	Efektīva komunikācija starp darbiniekiem un organizāciju veicina darba attiecības visos organizācijas līmeņos. Tāpat iespēja regulāri komunicēt par savām individuālajām vajadzībām un interesējošajiem jautājumiem, sniedz iespēju pārrunāt darba un personiskās dzīves līdzsvara jautājumu, kā arī citus jautājumus, kas to ir saistīts.	
				Nē	0		
18.3.		Piemēram, saņemot regulārus informatīvos materiālus e-pastā		Jā	2,8	Regulāras informācijas nodrošināšana sekmē to, ka darbinieki ir lietas kursā	

	Darbinieki saņem regulāru informāciju par organizācijas galvenajām aktivitātēm		Iespējama tikai viena atbilde	Nē	0	par organizācijas politiku un citām aktualitātēm, kas attiecas uz organizāciju.	
18.4.	Darbiniekiem ir pieejami materiāli, kuros apskatīti galvenie interesējošie jautājumi saistībā ar darbavietu		Iespējama tikai viena atbilde	Jā	2,7	Šādi materiāli sniedz darbiniekiem detalizētu pārskatu par organizācijas politiku, procesiem, vadlīnijām un citiem galvenajiem aspektiem. Tas nodrošina darbiniekiem ieskatu organizācijas darbībā, kas var veicināt darbinieku iesaisti.	
				Nē	0		
18.5.	Tiek nodrošināts vienots iekšējās komunikācijas kanāls, kas atvieglo komunikāciju starp darbiniekiem un vadību	Kā iekšējās komunikācijas kanāli šajā gadījumā tiek saprasti, piemēram, Skype, WhatsApp, Slack, MS Teams, u.c. Šādu komunikācijas veidu iespējamība nereti liecina par iespējām risināt dažādus jautājumus ātrāk, nekā to ļauj formālas procedūras.	Iespējama tikai viena atbilde	Jā	2,3	Vienota komunikācijas kanāla izmantošana veicina efektīvu komunikāciju starp darbiniekiem un organizāciju, kas savukārt sekmē darba attiecības visos organizācijas līmeņos.	
				Nē	0		
18.6.	Ir izstrādāts process, ar kura palīdzību darbinieki var sniegt atgriezenisko saiti par darbavietu?	Piemēram, izmantojot regulāras aptaujas anketas, nodrošināta iespēja sniegt rakstisku viedokli / priekšlikumus u.c.?	Iespējama tikai viena atbilde	Jā	2,5	Atgriezeniskās saites nodrošināšana par organizācijas darbību ļauj izvērtēt tās stiprās un vājās puses darbinieku un citu iesaistīto pušu skatījumā, kas kalpo kā pamatojums iespējamiem uzlabojumiem. Šādā veidā darbinieki var informēt arī par interesējošajiem jautājumiem un iespējamiem uzlabojumiem saistībā ar ģimenei draudzīgiem aspektiem.	
				Nē	0		
19.	Vai organizācijas darbības stratēģijā vai kādā citā plānošanas dokumentā ir iekļautas ģimenei draudzīgas vērtības (aktivitātes)?		Iespējama tikai viena atbilde	Jā	6,6	Ģimenei draudzīgu vērtību/ aktivitāšu iekļaušana organizācijas darbības stratēģijā vai kādā citā stratēģiskā dokumentā liecina par to, ka šim aspektam tiek pievērsta uzmanība un ka šis aspekts ir definēts kā nozīmīgs organizācijas pašreizējā un turpmākajā darbībā.	
				Nē	0		
20.	Vai tiek piedāvāts papildu finansiālais atbalsts darbiniekiem ar ģimenēm?	Piemēram, pabalsts bērna piedzimšanas gadījumā, ģimenes fonds, īpašas prēmijas/ pabalsti dažādos ar ģimeni saistītos notikumos u.c. risinājumi	Iespējama tikai viena atbilde	Jā, ne tikai pabalsts bērnu piedzimšanas gadījumā	8,5	Papildu materiālais atbalsts ģimenēm ar bērniem var veicināt šo ģimeņu finansiālo stāvokli, kā arī fizisko, garīgo veselību un sociālo labklājību.	Pašnovērtējuma pieteikumā par pozitīvu atbildi dod 8,5 vai 4 punktus, tomēr ekspertu izvērtējumā to analizē kvalitatīvi un izvērtē skalā no 1 līdz 9.
				Jā, tikai pabalsts bērna piedzimšanas gadījumā.	4		

				Nē	0		
21.	Vai darbiniekiem ar ģimenēm ir pieejams kāds īpašs nefinansiāls atbalsts?	Piemēram, kancelejas preces skolēniem, Ziemassvētku dāvanas bērniem, jubilejas dāvanas senioriem u.c. risinājumi	Iespējama tikai viena atbilde	Jā	7,3	Atbalstu darbiniekiem ar ģimenēm var sniegt arī veidos, kas nav finansiāls.	Pašnovērtējuma pieteikumā par pozitīvu atbildi dod 7,3 punktus, tomēr ekspertu izvērtējumā to analizē kvalitatīvi un izvērtē skalā no 1 līdz 8.
				Nē	0		
22.	Vai organizācijā tiek īstenoti īpaši pasākumi darbiniekiem, kas atrodas bērnu kopšanas atvaļinājumā, vai arī ilgstošā prombūtnē ģimenes apstākļu dēļ?	Piemēram, regulāras komunikācijas uzturēšana, uzaicinājumi uz pasākumiem. Pēc atgriešanās darbā – nodrošinātas plašākas iespējas piemērot darba atalgojumu piemērot pārējo līdzīga līmeņa kolēģu atalgojumam, pielāgot darba laiku ģimenes vajadzībām, specifiskas mācības/komunikācijas pasākumi u.c.	Iespējama tikai viena atbilde	Jā	8,4	Šāda veida pasākumi darba devējiem palīdz veiksmīgāk saglabāt un atgriezt darbā tos darbiniekus, kuri bijuši ilgstoša prombūtnē, kā arī nodrošināt darbiniekiem līdzsvaru starp darba pienākumiem un privāto dzīvi.	Pašnovērtējuma pieteikumā par pozitīvu atbildi dod 8,4 punktus, tomēr ekspertu izvērtējumā to analizē kvalitatīvi un izvērtē skalā no 1 līdz 9.
				Nē	0		
23.	Vai organizācijā tiek rīkoti korporatīvie pasākumi darbinieku ģimenēm?	Piemēram, sporta spēles, gada balvas, nometnes, ekskursijas, tematiskie pasākumi u.c.	Iespējama tikai viena atbilde	Jā	6,8	Korporatīvie pasākumi ģimenēm palīdz uzlabot organizācijas tēlu, izrāda pateicību darbiniekiem par to ieguldījumu organizācijas darbā, veicina darbinieku līdzdalību un veicina darbinieku savstarpējo komunikāciju un sadarbību. Šādas organizācijas bieži vien labāk notur jau esošos darbiniekus un tādā veidā uzlabo to lojalitāti.	Pašnovērtējuma pieteikumā par pozitīvu atbildi dod 6,8 punktus, tomēr ekspertu izvērtējumā to analizē kvalitatīvi un izvērtē skalā no 1 līdz 7.
				Nē	0		
24.	Vai organizācija rīko vai iesaistās labdarības pasākumos?		Iespējama tikai viena atbilde	Jā, turklāt labdarības pasākumi atbalsta ģimenes, bērnus vai vientuļos cilvēkus	4,4	Labdarības pasākumi var paaugstināt darbinieku iesaistes līmeni uzņēmumā, uzlabot produktivitāti, ētisko vērtību līmeni, attieksmi un lepnumu par savu darbavietu. Turklāt labdarības pasākumi, kas vērsti tieši uz atbalstu ģimenēm, palīdz pievērst uzmanību šīm vērtībām.	Konsultants pilnajā vērtējumā (statusa pirmreizējā vai atkārtotā piešķiršanas izvērtējumā) pārliecinās vai darba devējs, kura darbība vai produkcija ir tiešā veidā saistīta ar alkoholisko dzērienu, tabakas izstrādājumu ražošanu un tirdzniecību vai azartspēlēm un derībām, 24.jautājumā ir atbildējis ar pirmo atbildi: “Jā, turklāt labdarības pasākumi atbalsta ģimenes,
				Jā, bet labdarības pasākumi nav vērsti uz tiešu atbalstu ģimenēm, bērniem un vientuļiem cilvēkiem	2,2		
				Nē	0		

							bērņus vai vientuļos cilvēkus". Šiem darba devējiem atbilde uz 24.jautājumu ir vērtējuma pamatkritērijs, bez kura tas nevar piedalīties Programmā.
25.	Vai Jūsu organizācijai ir kādi īpaši darba vides kvalitāti apliecināši sertifikāti vai citi trešo pušu novērtējumi?		Iespējama s vairākas atbildes	Jā, SA 8000 sertifikāts	5,6	Pastāv arī citi novērtējumi, kas var liecināt par organizācijas iesaisti ģimenei draudzīgu aktivitāšu/ pasākumu īstenošanā vai arī darba vides kvalitātes veicināšanā. Tā kā šādu pasākumu ietekme uz ģimenei draudzīguma aspektiem var būt dažāda, tad to pēc tam ir nepieciešams izvērtēt.	Ja izvēlas šo atbildi, jāieraksta programmas/projekta nosaukumu
				Jā, novērtējums labas prakses darba aizsardzības konkursā, piem., "Zelta ķivere"	5,6		
				Cits variants, piem., "Drošākais uzņēmuma autoparks", "Draudzīgs velosipēdistam" u.tml. (lūdzu, norādiet)	5,6		
				Nē	0		
26.	Vai Jūsu organizācija kādā no sekojošajiem veidiem atbalsta klientus ar ģimenēm?						
26.1.	Tiek piedāvāts atbalsts programmā "Latvijas Goda ģimenes apliecība"	Latvijas Goda ģimenes apliecība ir valsts veidota atbalsta programma daudzbērnu ģimenēm. Šīs apliecības īpašniekiem ir iespēja saņemt atlaides, izmantojot pakalpojumus, kurus piedāvā valsts un privātie uzņēmumi Latvijā.	Iespējama tikai viena atbilde	Jā	9,2	Dalība atbalsta programmā "Latvijas Goda ģimenes apliecība" ļauj uzņēmumiem būt sociāli aktīviem un iesaistīties daudzbērnu ģimeņu atbalstā, tādējādi veicinot atbalstu šādu vērtību popularizēšanā.	Ja darbinieks uz jautājumu atbild ar šo atbildi, tad jautājums netiek ņemts vērā kopējā aprēķinā
				Nē	0		
				Nav attiecināms uz organizāciju	n/a		
26.2.	Tiek piedāvātas īpašas atlaides/ piedāvājumi	Piemēram, ģimenes komplekta/atlaižu nodrošināšana u.c.	Iespējama tikai viena atbilde	Jā	4,8	Ir dažādi veidi kā organizācijas ar atlaižu/piedāvājumu palīdzību var veicināt atbalstu klientiem, kuriem ir ģimenes.	Ja darbinieks uz jautājumu atbild ar šo atbildi, tad jautājums netiek ņemts vērā kopējā aprēķinā
				Nē	0		
				Nav attiecināms uz organizāciju	n/a		

26.3.	Organizācijas sniegtie pakalpojumi darba dienās, vismaz reizi nedēļā klientiem pieejami arī ārpus standarta darba laika (9.00-17.00), vai arī pieejami attālināti	Šāds risinājums, tostarp ir svarīgs klientiem ar bērniem, jo bieži vien ir sarežģīti izmantot noteiktus pakalpojumus, kas ir pieejami tikai standarta darba laikā.	Iespējama tikai viena atbilde	Jā	6,6	Klientiem ar bērniem var būt sarežģīti vai dažkārt neiespējami izmantot noteiktus pakalpojumus, kas ir standarta darba laikā. Tādēļ nepieciešams domāt par risinājumiem, kas palīdz nodrošināt pakalpojumus plašākā laika ietvarā.	Ja darbinieks uz jautājumu atbild ar šo atbildi, tad jautājums netiek ņemts vērā kopējā aprēķinā
				Nē	0		
				Nav attiecināms uz organizāciju	n/a		
26.4.	Klientiem ir pieejama telpa vai vieta, kur viņu bērni var rotaļāties (rotaļu stūrītis, spēļu istaba u.c.)		Iespējama tikai viena atbilde	Jā	5,7		Ja darbinieks uz jautājumu atbild ar šo atbildi, tad jautājums netiek ņemts vērā kopējā aprēķinā
				Nē	0		
				Nav attiecināms uz organizāciju	n/a		
26.5.	Tiek piedāvāti īpaši pasākumi klientiem ar bērniem	Piemēram, Starptautiskajā bērnu aizsardzības dienā vai Zinību dienā	Iespējama tikai viena atbilde	Jā	4,8		Ja darbinieks uz jautājumu atbild ar šo atbildi, tad jautājums netiek ņemts vērā kopējā aprēķinā
				Nē	0		
				Nav attiecināms uz organizāciju	n/a		
27.	Lūdzu, norādiet citus ģimenēm draudzīgus pasākumus/ prakses Jūsu pārstāvētajā organizācijā, kas iepriekš aptaujas anketā netika pieminēti.	Lūdzam to īsi un kodolīgi (apraksta ierobežojums – 500 rakstzīmes) aprakstīt šādus piemērus. Pašnovērtējuma anketā par atbildes norādīšanu tiek piešķirts noteikts punktu skaits, taču detalizētāk norādīto pasākumu/prakšu atbilstību vērtē eksperts, ja pieteikums tiek iesniegts tālāk.	Atvērtais jautājums	XXX	5	Programmas veidotāji paredz, ka pastāv arī citi inovatīvi prakšu piemēri, kas nav plaši zināmi.	Pašnovērtējuma pieteikumā par to dod 5 punktus, tomēr ekspertu izvērtējumā to analizē kvalitatīvi un izvērtē skalā no 1 līdz 10.

3. tabula. Statusa “Ģimenei draudzīga darbavieta” izvērtēšanas anketas III daļa.

Nr.	Jautājums / funkcija	Skaidrojums	Atbilžu tips	ilžu varianti	Atbildes svars, punkti	Pamatojums	Loģika	Komentārs
1.	Lūdzu, pārskatiet pašnovērtējuma anketu un papildiniet to ar prakses apliecinājumiem, kurus vēlaties iekļaut izvērtējumā, un komentāriem, ja tādi radušies attiecībā uz uzskaitītajām praksēm.	Pielikumu pievienošana nav obligāta, tomēr tā sniegs vērtētājam pilnīgāku priekšstatu par Jūsu pārstāvētās organizācijas labajām praksēm. Pie katra no kritērijiem ir iespējams pievienot tikai 1 failu (pdf., ppt., docx., xlsx., jpg.), kura apjoms nepārsniedz 5 MB. Lūdzu pievienot tikai tos dokumentus, kas pārskatāmā veidā paskaidro apliecināmās prakses esamību vai būtību – kopēti līgumu fragmenti, fragmenti no attīstības plāniem, fragmenti no aptauju apkopojumiem, fotogrāfijas u.c. Apjomīgi dokumenti, kas prasa skaidrojumus, netiks izskatīti un var tikt aizstāti ar telefonsarunu vai klātienē vizīti. Ja ir kādi aspekti, kuru esamību vai neesamību organizācijā ir nepieciešams izskaidrot, lūdzu pievienot īsus komentārus pie attiecīgiem jautājumiem.					Tiek prasīts tikai pie pieteikuma iesniegšanas	Pielikumu un komentāru pievienošana nav obligāta. Ierobežojums komentāriem: ne vairāk par 500 rakstzīmēm.
2.	Lūdzu, aprakstiet Jūsu motivāciju daļībai programmā.	Lūdzu, miniet konkrētas darba devēja un/ vai darba ņēmēju vajadzības un motivāciju.	vērtais jautājums	XXX	max 5		Tiek uzdots tikai pie pieteikuma iesniegšanas	Obligāti aizpildāms lauks. Ierobežojums: ne vairāk par 2000 rakstzīmēm.
3.	Lūdzu, aprakstiet 3 galvenos pasākumus, kas tiek veikti, lai nodrošinātu, lai darbinieks varētu justies droši un komfortabli, apvienojot darbu ar privāto dzīvi.	Aprakstā sniedziet izvērtējumu par ieviesto pasākumu un atbalsta mehānismu efektivitāti un iedarbību, kā arī to izvērtējumu darbinieku vidū.	vērtais jautājums	XXX	max 5		Tiek uzdots tikai pie pieteikuma iesniegšanas	Obligāti aizpildāms lauks. Ierobežojums: ne vairāk par 2000 rakstzīmēm.
4.	Lūdzu, miniet, kādi uzlabojumi vai jauni pasākumi darbinieku, partneru un klientu atbalstam darba un ģimenes dzīves apvienošanā vēl būtu nepieciešami?	Lūdzu, pamatojiet uzlabojumu nepieciešamību un miniet, kādi resursi tam ir nepieciešami (piem., specifiskas zināšanas, lielāka darbinieku iesaiste, neatkarīgu ekspertu (juristi, darba drošības speciālisti utt.) novērtējums vai padoms, papildu finansējums, specifiski valsts atbalsta pasākumi u.c.)	vērtais jautājums	XXX	max 5		Tiek uzdots tikai pie pieteikuma iesniegšanas	Obligāti aizpildāms lauks. Ierobežojums: ne vairāk par 2000 rakstzīmēm.

5.	Vai organizācijā ir nodrošināta darbinieku pārstāvniecība ar pilnvaroto pārstāvju vai arodbiedrību palīdzību?		Iespējama tikai viena atbilde	Jā	3	Norāda uz organizācijas iesaisti sociālā dialoga uzturēšanā attiecībā uz darbinieku darba un privātās dzīves līdzsvara ievērošanu.	Tiek uzdots tikai pie pieteikuma iesniegšanas. *Gadījumā, ja atbildi "Nē" ir sniedzis mazas organizācijas pārstāvis, tad šī jautājuma punktu skaits netiek ņemts vērā kopējā aprēķinā. Tas ļaus izvairīties no situācijas, kad lieli un mazi uzņēmumi tiek vērtēti vienādi, neraugoties uz to atšķirīgajām vajadzībām un iespējām.	Obligāti aizpildāms lauks.
				Nē	0			
6.	Apliecinājums		Iespējama tikai viena atbilde	Apliecinu, ka sniegtie dati par manis pārstāvēto organizāciju ir patiesi un nepieciešamības gadījumā apliecināmi.		Norāda uz pretendenta atbilstību programmas noteikumiem.	Tiek uzdots tikai pie pieteikuma iesniegšanas	